

**Баянов Алмаз Флюнович**

аспирант

ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов

имени Патриса Лумумбы»

г. Москва

## **ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* в статье автор рассматривает направления развития и трансформаций системы управления персоналом организации с учетом современных тенденций экономического развития России. Ключевой аспект трансформаций и модернизации системы управления персоналом автор видит в тенденциях развития цифрового общества, ведущих к совершенствованию традиционных трудовых отношений, развитию новых форм взаимодействия между работодателем и персоналом организации на основе внедрения методов искусственного интеллекта. В статье рассматривается степень экономической эффективности и развитие человеческих ресурсов организации при использовании методов искусственного интеллекта в процессе принятия управленческих решений.

*Ключевые слова:* искусственный интеллект, управление персоналом организации, человеческие ресурсы, экономические трансформации, управленческие решения.

Экономика России развивается сегодня с помощью внедрения цифровых ресурсов и автоматизированных систем с использованием искусственного интеллекта. Развитие цифровой экономики является приоритетным направлением национального развития России [5]. Совершенствование организации труда персонала предусматривает в современных условиях активное внедрение методов искусственного интеллекта и нейросетей.

По результатам научных исследований в экономической сфере подчеркивается, что в век цифровых технологий перспективами развития систем управления

персоналом является внедрение цифровых бизнес-инноваций. Данные инновации способствуют автоматизации трудовых действий, развитию человеческих ресурсов при формировании метанавыков и повышении конкурентоспособности специалистов. Замена человеческих функций на роботизированные механизмы актуализирует вопрос, связанный с необходимостью повышения квалификации персонала организации, перехода в сферу обслуживания и контроля за оборудованием [1].

Бизнес-инновации в эпоху цифровых экономических трансформаций предполагают повышение производительности труда, применение онлайн-инструментов в осуществлении кадровых процессов: обучение, совместная работа на G-suite, которая позволяет заинтересованным лицам в области управления персоналом работать так, как это было невозможно в доцифровую эпоху. Цифровые инновации помогают выстроить процесс управления персоналом более продуктивно, повысить качество и скорость осуществления производственных услуг, повышает бизнес-результаты. Использование инновационных цифровых бизнес-технологий и онлайн-инструментов на основе методов искусственного интеллекта вносит изменения в офисную деятельность, предоставляя новые формы сотрудничества между компаниями, а также новые формы взаимоотношений с клиентами и сотрудниками [2]. Исследователи выделяют такие современные трансформации в бизнесе, как изменение требований потребителей, необходимость хранения, обработки и анализа огромных объемов данных, приоритет информационной безопасности, изменения в продажах: от продавца-человека к продавцу-роботу, от «целевой аудитории» к персонализации, посреднические платформы с использованием высокотехнологичных бизнес-процессов, цифровая трансформация бизнеса: платформы, сервисы, мобильные приложения, социальные сети [4].

Международная конкурентоспособность компаний на рынке труда обеспечивается за счет цифровизации производственных процессов, что делает производство более капиталоемким во всем мире. Организации экспериментируют с различными формами бизнес-моделей, насыщая их методами искусственного

интеллекта и нейросетями. Руководители предприятий создают комфортную среду для сотрудников, что в последующем сказывается на повышении прибыли компании.

Новыми формами бизнес-моделей становятся:

- удаленная форма работы сотрудников;
- развитие электронной коммерции;
- формирование интернет-рынка для сбыта товаров и услуг;
- создание онлайн-платформ компаний;
- онлайн-управление цепочками поставок;
- развитие динамического ценообразования с использованием искусственного интеллекта;
- развитие краудфандинга (народного финансирования при добровольном сотрудничестве людей-доноров) и т. д.

Трудовая деятельность сотрудников на рабочем месте трансформируется за счет цифровых инструментов, начиная от цифрового хранилища данных, операционной системы Windows, электронной почты, программного обеспечения для повышения производительности Word и Excel, и заканчивая платформами управления предприятием, такими как PeopleSoft а также социальными инструментами и инструментами совместной работы, такие как Slack и Скайп.

Вызовы цифровизации отражаются на содержании требований, организации работы, стимулах к деятельности и социальной защите персонала организаций. Изменения затрагивают применение новых форм найма, отбора и продвижения работников, разработка новых карьерных стимулов и моделей карьерного роста персонала. Обучение персонала, повышение квалификации становится одним из ключевых направлений развития системы управления персоналом в цифровую эпоху.

Ожидается, что изменения в характере труда и видах занятости работников, повышении автономности труда и ориентированности его на конечный результат в эпоху цифровизации приведут к созданию новых форм оплаты труда [2].

Методы искусственного интеллекта внедряются в процессы статистической обработки данных, оформления документооборота, выполнения автоматизированных действий, в механизмы привлечения клиентов и анализа спроса потребителей, а также в системе управления персоналом [3]. Искусственный интеллект не только цифровизирует многие процессы, но и повышает производительность труда, делает его более эффективным и дополняет возможности человека.

В качестве перспективных методов искусственного интеллекта мы рассматриваем методы, направленные на автономное решение производственных задач, выполнение автоматического алгоритма действий, возможности автоматического машинного обучения с учетом специфики организации.

На сегодняшний день все чаще используется искусственный интеллект для алгоритмизации решения производственных задач на основе данных, а также для обработки информации на основе новых типов вычислительных систем.

Для развития компании в системе управления персоналом важна оптимизация рабочих процессов, повышение эффективности и производительности предприятия, где активно можно использовать методы искусственного интеллекта. Система управления персоналом связана с необходимостью ведения, учета, анализа и обработки большого количества данных о сотрудниках и самой организации.

Использование искусственного интеллекта позволяет экономить время при работе с документами по бухгалтерскому учету, по ведению личных карточек в отделе кадров и других структурных подразделениях организации, специализирующихся на оптимизации процесса найма, обучения или увольнения сотрудников.

### ***Список литературы***

1. Интеллектуальные информационные системы: учебник для вузов / под ред. А.В. Андрейчикова. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 424 с.
2. Люгер Джордж Ф. Искусственный интеллект: стратегии и методы решения. – 4-е изд. – М.: Вильямс, 2014. – 864 с.
3. Нильсон Н. Искусственный интеллект. – М.: Мир, 2013. – 373 с.

4. Романова Ю.Д. Информационные технологии в управлении персоналом: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю.Д. Романова, Т.А. Винтова, П.Е. Коваль. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 271 с. EDN NWKXVL

5. Указ Президента РФ от 10 октября 2019 г. №490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/72838946/> (дата обращения: 27.03.2024).